



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, persaingan dan perkembangan perusahaan dalam sebuah industri semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen maupun mitra bisnisnya. Hal ini mengharuskan sumber daya manusia diwajibkan untuk menampilkan performa yang terbaik supaya perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitor bisnisnya (Evita, 2017)

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dari manajemen sumber daya manusia yaitu penilaian kinerja karyawan. Perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pada perusahaan sebelumnya atau bahkan melebihi yang sebelumnya, bahwa penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses evaluasi seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan, maka penilaian tersebut dapat dikatakan efektif apabila meliputi dua hal yaitu, adanya seperangkat standar dan komunikasi informasi. Pernyataan tersebut didukung oleh Garry Dessler. (Dessler, 2013) berpendapat bahwa penilaian yang efektif juga membutuhkan standar kinerja yang diatur oleh atasan.

Karyawan juga membutuhkan pelatihan, *feedback*, dan insentif yang diperlukan untuk menghilangkan kinerja yang kurang baik.

Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan dapat mengoptimalkan kompetensi karyawannya untuk mencapai standar perusahaan. Selain itu kinerja karyawan juga bisa menjadi optimal karena karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik (Evita, 2017).

PT. Clariant Indonesia adalah sebuah perusahaan bahan kimia khusus global terkemuka, berbasis di Muttenz dekat Basel/Swiss. Perusahaan ini beroperasi dalam empat bidang usaha: *Care Chemicals*, *Catalysis*, *Natural Resources* dan *Plastics & Coatings*. Strategi perusahaan Clariant didasarkan pada lima pilar: fokus pada inovasi melalui R&D, memberi nilai tambah yang berkelanjutan, reposisi portofolio, meningkatkan pertumbuhan dan profitabilitas.

PT. Clariant Indonesia memiliki enam lokasi produksi, empat wilayah usaha tujuh unit usaha dan ~750 karyawan. Produk dan jasa terkenal yang dilayani oleh perusahaan tersebut adalah untuk industry *Personal Care* dan *Home Care*, *Oil and Gas*, *Crop Protection* dan *Industrial Care* (Clariant International Ltd, 2017). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu HRD PT. Clariant Indonesia bahwa mereka melakukan penilaian kinerja terhadap para karyawannya dengan metode *Assesment Test* selama satu tahun sekali untuk mengukur tingkat kompetensi pengetahuan umum dan kinerja karyawan dengan menggunakan proses seleksi secara manual atau *Humanbased* dengan menggunakan sebuah kertas seperti kuesioner berisikan nama masing-masing karyawan. Untuk mengelola dan memudahkan sebuah penilaian tersebut dalam mengubah angka

menjadi sebuah informasi perlu dibangun sebuah Sistem Pendukung Keputusan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah Metode *Profile Matching*.

Metode *profil matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi suatu standar perusahaan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut (Darmawan, 2012).

Dibuatnya sebuah Sistem Pendukung Keputusan dengan metode *Profile Matching*, dimana metode tersebut memiliki sebuah perhitungan untuk menentukan sebuah penilaian karyawan dengan standar penilaian yang ada pada perusahaan tersebut. Dengan dibuatkannya sebuah aplikasi pendukung keputusan tersebut diharapkan mampu mempermudah proses penilaian para manajer terhadap bawahannya dalam penentuan hasil nilai akhir.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana aplikasi dengan metode *profile matching* layak diterapkan sebagai pendukung penilaian karyawan di PT. Clariant Indonesia?
2. Bagaimana proses penilaian dengan metode *Profile Matching* mampu menjadi pendukung penilaian kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

1. Sistem yang dibuat merupakan aplikasi desktop.
2. Menggunakan metode *Profile matching*.

3. Aplikasi sebagai pendukung keputusan penentuan skor akhir penilaian kinerja karyawan
4. Kategori penilaian terdiri dari 14 aspek penilaian.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bahwa aplikasi dengan metode *profile matching* dapat mendukung keputusan dalam penilaian karyawan di PT. Clariant Indonesia
2. Mengetahui hasil *ranking* karyawan dengan kinerja terbaik.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Memudahkan proses peninjauan nilai-nilai karyawan.
2. Mengetahui potensi karyawan dari aspek penilaian yang telah ditentukan.
3. Menemukan karyawan dengan kinerja terbaik.

1.6 Sistematika Penulisan

Ada beberapa sistematika penulisan yang dilakukan :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah sistem pendukung keputusan, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian juga sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menyajikan informasi mengenai Profile PT. Clariant Indonesia, Pengertian Aplikasi, Sistem Pendukung Keputusan juga metode *Profile matching*, metode terkait.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menyajikan informasi mengenai objek penelitian, desain penelitian, sumber data, Teknik dan rancangan aplikasi.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisikan implementasi sistem dan hasil perancangan aplikasi

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari keseluruhan aktivitas dan saran ada pada bab ini.

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA